

Questo numero della newsletter è dedicato alla descrizione degli eventi seminari e delle conferenze che si sono svolte nel periodo maggio-agosto 2024.

Roma, 15 maggio 2024 Conferenza "La certificazione delle competenze: un cantiere aperto per la formazione, il lavoro e il volontariato"

Si riporta uno stralcio dell'intervento presentato dal Coordinatore nazionale dell'AL Agenda in apertura della conferenza nazionale - organizzata dall'Università ROMA TRE, dalla RUIAP e dalla Rete RIDAP - che si è svolta a Roma lo scorso 15 maggio.

La metafora del cantiere aperto adottata per il titolo della Conferenza della è particolarmente convincente e adatta a rendere conto della situazione attuale. Tale situazione è caratterizzata spinte convergenti verso la creazione di un ecosistema della trasparenza provenienti da stakeholders e cittadini

Tali spinte atterrano in un sistema apprendimento permanente ancora alla ricerca di un suo consolidamento: ed è certamente una sfida complessa quella di porsi obiettivi di consolidamento di approcci e paradigmi di riferimento, dispositivi normativi e linee guida applicative e soluzioni organizzative in un contesto in mutamento, caratterizzato da mercati del lavoro transizionali che richiedono tanto soluzioni flessibili e possibilmente personalizzate, quanto robuste e stabili, mutualmente validate e riconosciute rispondenti a standard e livelli di qualità delle prestazioni prestabiliti e garantiti per tutti e ovunque.

Nel 2022 il tasso di disoccupazione ha raggiunto i minimi storici in molti Stati membri. Il tasso medio di disoccupazione nell'UE (15-74 anni) è sceso al 6,2 % (dal 7,1 % nel 2021), raggiungendo il tasso più basso per gli anni per i quali è disponibile l'aggregato dell'UE.

La crescita dell'occupazione si è concentrata nei servizi e nei settori dell'economia a minore intensità energetica.

Sebbene nel 2022 l'occupazione sia aumentata per tutti i livelli di competenza, il divario tra persone scarsamente qualificate e altamente qualificate rimane ampio nell'UE.



La percentuale di persone a rischio di povertà o di esclusione sociale nell'UE è rimasta sostanzialmente stabile.

Nel 2022 il tasso di rischio di povertà o di esclusione sociale (AROPE) si è attestato al 21,6 % nell'Unione (rispetto al 21,7 % nel 2021 e al 21,6 % nel 2020).

La percentuale di persone anziane (65+) a rischio di povertà o di esclusione sociale ha continuato la sua tendenza al rialzo dal 2015.

La carenza di manodopera e di competenze rimane elevata in tutti i settori e livelli di competenze.

Il tasso di posti di lavoro vacanti nell'industria, nell'edilizia e nei servizi ha iniziato a diminuire molto lentamente, passando dal picco storico del 3 % nell'UE nel secondo trimestre del 2022 al 2,7 % nel secondo trimestre del 2023, in parte a causa del rallentamento dell'attività economica. Tuttavia, rimane ben al di sopra della media pre-pandemica dell'1,7% per il periodo 2013-19.

Le carenze sono particolarmente significative in settori quali l'assistenza sanitaria, l'edilizia, le discipline STEM (e in particolare le TIC) e altre professioni dei servizi. In futuro, si può prevedere che le carenze di manodopera e di competenze saranno influenzate dalle mutevoli esigenze del mercato del lavoro, anche in relazione alle transizioni verde e digitale, e dal previsto calo della popolazione in età lavorativa.

Nel secondo trimestre del 2023, circa il 34% delle imprese dei servizi, il 31% delle costruzioni e il 26% del settore manifatturiero hanno individuato nella carenza di manodopera un fattore limitante per la produzione.

Sebbene vi siano alcuni timidi segnali di allentamento della rigidità del mercato del lavoro, si prevede che la continua transizione verso un'economia digitale e neutra in termini di emissioni di carbonio sarà accompagnata da squilibri e carenze di competenze in assenza di un adeguato sostegno politico. La carenza di manodopera nei settori chiave per la transizione verde è raddoppiata dal 2015, mentre l'offerta di formazione in questi settori rimane al di sotto della media. *Politiche efficaci per aiutare i lavoratori a sviluppare e rafforzare le loro competenze pertinenti per il mercato del lavoro rimangono particolarmente importanti per affrontare le persistenti carenze di manodopera e di competenze e per sostenere una duplice transizione equa.*

La carenza di manodopera e di competenze è diffusa in tutte le professioni e a tutti i livelli di qualificazione, a causa della forte domanda di lavoro, ma anche di alcuni fattori più strutturali, come le tendenze demografiche.

La diffusa carenza di manodopera è determinata da una forte domanda di manodopera nonostante il recente rallentamento dell'economia, ma anche la contrazione della forza lavoro dovuta al cambiamento demografico potrebbe aver giocato un ruolo. Mentre l'effetto dell'invecchiamento è stato finora controbilanciato da una maggiore partecipazione al mercato del lavoro, si prevede che la forza lavoro dell'UE si ridurrà nei prossimi decenni.

Allo stesso tempo, la carenza di manodopera in alcuni settori e occupazioni è anche correlata ai nuovi posti di lavoro creati nel contesto delle trasformazioni verdi e digitali, nonché alle carenze e agli squilibri tra domanda e offerta di

competenze che sono evidenti nella forza lavoro, anche alla luce dei nuovi requisiti di competenze.

Infine, in alcuni casi le carenze riguardano anche le cattive condizioni di lavoro, soprattutto in settori quali l'assistenza sanitaria, l'assistenza residenziale e i trasporti. *Promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro dei gruppi attualmente sottorappresentati (come ad esempio le donne, i giovani, i lavoratori anziani, le persone provenienti da un contesto migratorio o i Rom) potrebbe contribuire a controbilanciare l'impatto del cambiamento demografico sull'offerta di lavoro. Sostenerli nello sviluppo e nell'utilizzo efficace delle abilità e delle competenze pertinenti per il mercato del lavoro attraverso un'adeguata offerta di opportunità di miglioramento delle competenze e di riqualificazione è essenziale per sfruttare efficacemente il loro potenziale.*

Il rafforzamento delle condizioni di lavoro aiuterebbe ad attrarre e trattenerne i lavoratori in determinati settori e occupazioni con carenze di offerta.

La transizione verde ha un forte potenziale per la creazione di posti di lavoro di qualità e indurrà una significativa redistribuzione del lavoro a causa di un impatto differenziato tra settori e regioni.

Con il sostegno di adeguate politiche per l'occupazione e la formazione, le politiche a zero emissioni nette potrebbero creare fino a 1 milione di posti di lavoro aggiuntivi nell'UE entro il 2030, favorendo la creazione di posti di lavoro nei settori che probabilmente aumenteranno la domanda legata all'inverdimento, nonché in altri settori indirettamente interessati. Nel 2020 l'occupazione nel settore dei beni e dei servizi ambientali ha raggiunto il 2,5 % del totale nell'UE (rispetto al 2,2 % nel 2015), anche se con grandi differenze tra gli Stati membri.

La percentuale di giovani che abbandonano prematuramente l'istruzione e la formazione continua a diminuire lentamente ma inesorabilmente in tutti gli Stati membri, con sfide che permangono in termini di occupabilità e capacità di apprendimento e adattamento più avanti nella vita.

Nel 2022 il 9,6 % di tutti i giovani di età compresa tra i 18 e i 24 anni nell'UE aveva al massimo un diploma secondario inferiore e aveva terminato l'istruzione o la formazione in anticipo, ossia 0,2 punti percentuali in meno rispetto al 2021 (e 5,1 punti percentuali in meno rispetto al 2007).

Nel 2022 il tasso di abbandono precoce dell'istruzione e della formazione era inferiore al 9 % (ossia l'obiettivo dello spazio europeo dell'istruzione 2030) in 18 Stati membri.

La competenza nella lettura si è deteriorata in tutta l'UE e lo status socioeconomico rimane un forte indicatore delle prestazioni.

Secondo il Progress in International Reading Literacy Study 2021 (PIRLS), la competenza in lettura degli alunni di quarta elementare mostra una tendenza al ribasso nel periodo 2016-21 in tutti gli Stati membri, ad eccezione della Francia, dove è rimasta stabile (cfr. figura 2.2.3). Quasi un quarto di tutti gli alunni ha scarsi risultati sulla scala PIRLS.

In questo contesto, la carenza di insegnanti mette ulteriormente a rischio l'offerta di un'istruzione di qualità, con reclutamento, condizioni di lavoro,

prospettive di carriera e formazione iniziale degli insegnanti che differiscono notevolmente all'interno dell'UE.

La maggior parte degli Stati membri dell'UE incontra difficoltà a coprire i posti di insegnamento in tutti i settori della scuola dell'obbligo, ad attrarre un numero sufficiente di studenti insegnanti e a trattenere gli insegnanti alle prime armi nella professione.

La carenza di insegnanti varia anche a seconda delle aree disciplinari specifiche, ma è particolarmente evidente nelle scienze, nella tecnologia, nell'ingegneria, nella matematica (STEM).

La carenza di insegnanti è in parte determinata dalle tendenze demografiche, con circa un quarto della forza insegnante europea (24,5% a livello ISCED 1-3) che ha più di 55 anni e raggiunge l'età pensionabile.

In Estonia, Lettonia, Lituania e Italia la percentuale di insegnanti di età superiore ai 55 anni supera addirittura il 35%.

In molti Stati membri, diventare insegnante non è una scelta professionale attraente per i giovani. Gli stipendi degli insegnanti a livello secondario inferiore sono in media inferiori dell'11% a quelli dei professionisti con istruzione terziaria.

Solo un insegnante su cinque negli Stati membri che hanno partecipato all'indagine TALIS ritiene che il proprio lavoro sia apprezzato dalla società, mentre molti insegnanti riferiscono di essere stressati dal lavoro e di essere sottoposti a un carico di lavoro pesante.

Nonostante gli sforzi degli Stati membri per attirare un maggior numero di studenti nei programmi di formazione degli insegnanti, in diversi paesi il numero di iscrizioni alla formazione iniziale degli insegnanti si sta riducendo, mentre molti insegnanti alle prime armi abbandonano la professione entro i primi cinque anni.

Sebbene il livello di istruzione terziaria sia in costante aumento, persistono disparità, anche tra i generi e le regioni.

Nel 2022, il 42% delle persone di età compresa tra i 25 e i 34 anni era in possesso di un diploma di istruzione terziaria, rispetto al 41,2% del 2021 e al 36,8% del 2016. Se la tendenza positiva dell'ultimo decennio continuerà, l'obiettivo dello Spazio europeo dell'istruzione del 45% potrà essere raggiunto prima del 2030. Nonostante i notevoli progressi compiuti a livello dell'UE, il livello di istruzione terziaria rimane inferiore al 40% in otto paesi dell'UE.

Per sostenere la competitività, promuovere l'occupazione di qualità e preservare il modello sociale dell'UE, è necessaria un'azione sostenibile per sviluppare ulteriormente le competenze della forza lavoro, anche in vista delle transizioni verde e digitale.

In questo contesto, sistemi di istruzione e formazione ben funzionanti ed efficaci sono fondamentali per fornire ai giovani competenze pertinenti per il mercato del lavoro, mentre un'elevata partecipazione all'apprendimento degli adulti è fondamentale per garantire che le competenze della forza lavoro siano costantemente aggiornate. L'obiettivo principale in materia di apprendimento degli adulti prevede che almeno il 60 % degli adulti partecipi all'apprendimento

ogni anno nell'UE entro il 2030. L'obiettivo dell'UE e i relativi obiettivi nazionali sono definiti in termini di partecipazione all'apprendimento negli ultimi 12 mesi (esclusa la formazione guidata sul posto di lavoro), per riflettere meglio la realtà della formazione continua, che è in gran parte erogata attraverso corsi brevi e mirati. Gli ultimi dati disponibili dell'indagine sull'istruzione degli adulti indicano un tasso medio di partecipazione del 37,4 % della popolazione adulta nell'UE (nel 2016), significativamente al di sotto dell'obiettivo per il 2030 .

A tale riguardo, la raccomandazione del Consiglio del giugno 2022 sui conti individuali dell'apprendimento delinea in che modo gli Stati membri possono combinare il sostegno finanziario e non finanziario in modo efficace per consentire a tutti gli adulti di sviluppare le proprie competenze nel corso della vita lavorativa.

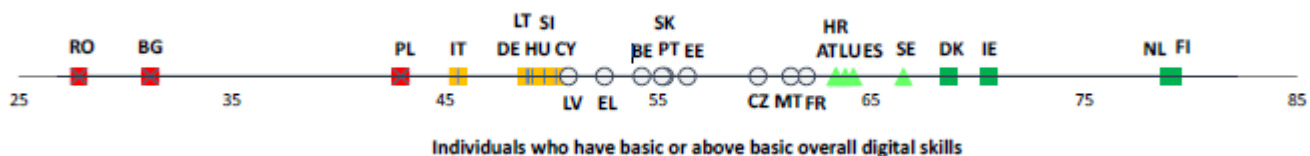
Inoltre, le microcredenziali hanno un forte potenziale per offrire un miglioramento rapido e mirato delle competenze e una riqualificazione per i lavoratori e le persone in cerca di lavoro, anche alla luce delle carenze di competenze (cfr. la raccomandazione del Consiglio del giugno 2022 su un approccio europeo alle microcredenziali).

La carenza di competenze può rappresentare una strozzatura per la crescita economica e, se non adeguatamente affrontata, può rallentare le transizioni verde e digitale.

Nel 2021 oltre il 60 % delle imprese dell'UE che hanno assunto o tentato di assumere specialisti delle TIC ha avuto difficoltà a coprire tali posti vacanti.

Si osservano grandi differenze tra i paesi nelle competenze digitali degli adulti.

Percentuale di popolazione con competenze digitali di base complessive o superiori (16-74 anni), livelli del 2021 (% , indicatore principale del quadro di valutazione della situazione sociale)



Source: Eurostat, [tepsr\_sp410].

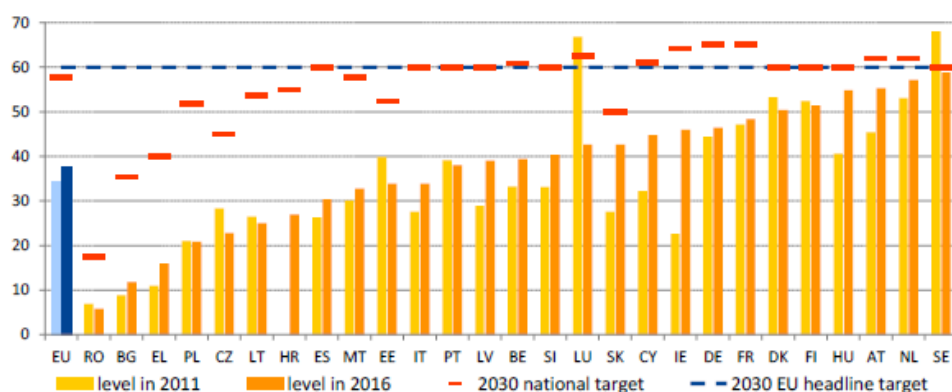
L'obiettivo principale dell'UE per il 2030 in materia di apprendimento degli adulti guida l'azione politica volta a responsabilizzare i lavoratori e ad adeguare la forza lavoro alle mutevoli esigenze in termini di competenze, anche alla luce della duplice transizione e delle notevoli carenze di manodopera e di competenze nell'Unione.

L'obiettivo principale dell'UE per il 2030 è misurato come il tasso di partecipazione degli adulti all'apprendimento negli ultimi 12 mesi. I dati su questo indicatore saranno disponibili nell'indagine sulle forze di lavoro (IFL) ogni due anni a partire dal 2023.<sup>72</sup> I dati precedenti basati sull'indagine sull'istruzione degli adulti (AES) mostravano una tendenza all'aumento dei tassi di partecipazione nell'UE dal 2007 al 2016 (ultimo dato disponibile; cfr. grafico 1.3.4). Per raggiungere l'obiettivo di competenze per il 2030 dovranno essere compiuti ulteriori progressi significativi a livello dell'UE, in linea con le

misure necessarie affinché l'Europa rimanga competitiva, innovativa e inclusiva, prosperando nel contesto delle grandi trasformazioni future. Gli Stati membri fissano i loro obiettivi nazionali per il 2030 in materia di apprendimento degli adulti a vari livelli di ambizione, in linea con la necessità di contribuire all'obiettivo principale dell'UE, tenendo conto delle diverse posizioni di partenza

In generale, sono necessari sforzi sostanziali a livello di Stati membri per raggiungere gli obiettivi nazionali fissati in materia di apprendimento degli adulti

Partecipazione degli adulti all'apprendimento negli ultimi 12 mesi (2011 e 2016, 25-64 anni, %) e obiettivi nazionali per il 2030 per gli Stati membri



Source: Eurostat special extraction of the Adults participation in learning during the past 12 months without guided on the job training (GOJT) from the Adult Education Survey and table on 2030 national targets in Annex 1.

Le persone con un basso livello di istruzione meritano un'attenzione particolare nell'ambito delle azioni politiche volte ad aumentare la partecipazione all'apprendimento degli adulti.

Le persone con al massimo un diploma di istruzione secondaria inferiore rappresentano il 20,5% delle persone di età compresa tra i 25 e i 64 anni nell'UE e un'ampia percentuale (15,1%) dei giovani (25-34 anni). Nel 2022, il tasso di partecipazione degli adulti all'apprendimento nelle ultime quattro settimane è stato più che quadruplicato e quasi doppio rispettivamente tra le persone altamente qualificate (19,8%) e medie (9%), rispetto alle persone scarsamente qualificate (4,7%)

La maggior parte della formazione degli adulti si svolge in contesti non formali.

Nel 2022, tre adulti su quattro che hanno partecipato all'apprendimento nelle ultime quattro settimane nell'UE lo hanno fatto in modo non formale, ossia in un modo strutturato di apprendere al di fuori delle istituzioni educative tradizionali formali. Si tratta per lo più di brevi corsi di formazione erogati in azienda o da centri specializzati.

## QUADRO DI VALUTAZIONE DELLA SITUAZIONE SOCIALE

Gli indicatori principali del quadro di valutazione della situazione sociale indicano le principali sfide che gli Stati membri dell'UE devono affrontare nei

tre settori "pari opportunità e accesso al mercato del lavoro", "condizioni di lavoro eque" e "protezione sociale e inclusione".

Nel complesso, la lettura del quadro di valutazione della situazione sociale nella prima fase dell'analisi per paese indica una solida performance del mercato del lavoro in tutti gli Stati membri, sebbene caratterizzata da sfide persistenti per specifici gruppi di popolazione, nonché da una serie di rischi nei settori delle competenze e della politica sociale che meritano un esame più approfondito.

Nonostante una robusta ripresa dell'occupazione, l'Italia si trova ad affrontare importanti sfide del mercato del lavoro.

Alcuni indicatori del quadro di valutazione della situazione sociale nell'ambito delle «condizioni di lavoro eque» indicano una «situazione critica». Sebbene il tasso di occupazione abbia raggiunto il record del 64,8% nel 2022, è quasi 9,8 punti percentuali al di sotto della media dell'UE, rendendo l'Italia uno dei peggiori risultati nell'UE. Il divario occupazionale di genere si attesta a 19,7 punti percentuali nel 2022; ed è rimasta stabile dal 2020. Rispetto alla media dell'UE è quasi il doppio (10,7%), a dimostrazione di una "situazione critica". Inoltre, l'incidenza del lavoro a tempo parziale involontario rimane elevata, in particolare per i giovani e gli uomini. Inoltre, la crescita pro capite del reddito lordo disponibile delle famiglie, pari al 94,6 % nel 2021, era ancora significativamente inferiore alla media dell'UE del 109,9 % rispetto al 2008 ed è scesa al 93,8 % nel 2022 a causa dell'elevata inflazione, indicando anche una "situazione critica". D'altra parte, la performance dell'Italia è migliorata per quanto riguarda la disoccupazione e la sua composizione a lungo termine, con entrambi gli indicatori "deboli ma in miglioramento" nel 2022. Infine, per quanto riguarda il divario occupazionale con disabilità, l'Italia è costantemente tra i "best performer".

Anche se la situazione dei giovani mostra segni di miglioramento, il sistema di istruzione e formazione italiano continua ad affrontare delle sfide.

In particolare, la quota di adulti in possesso di competenze digitali almeno di base in Italia si è attestata al 45,6 % nel 2021 ed è risultata ben al di sotto della media UE (53,9%), rimanendo quindi "da tenere d'occhio", anche alla luce del suo potenziale di sostenere le transizioni verde e digitale. La situazione dei giovani che abbandonano prematuramente l'istruzione e della formazione e dei giovani che non lavorano né seguono corsi di istruzione e formazione (NEET) è leggermente migliorata rispetto all'anno precedente ed è ora "debole ma in miglioramento". Tuttavia, con il 19%, l'Italia continua ad avere uno dei tassi di NEET più alti dell'UE (media UE: 11,7%).

Per quanto riguarda la protezione sociale e l'inclusione, vi è margine per ulteriori miglioramenti, nonostante i recenti progressi.

*Alla luce dei risultati dell'analisi della prima fase di cui sopra, e in particolare di 8 indicatori contrassegnati come «critici» o «da tenere d'occhio», l'Italia è identificata come esposta a potenziali rischi per la convergenza sociale.*

		Best performers	Better than average	Good but to monitor	On average	Weak but improving	To watch	Critical situations
Equal opportunities	Early leavers from education and training (% of population aged 18-24)	2022 HR, IE, LT, PL	BE, CY, CZ, LU, NL, PT	EL, SI	AT, FI, FR, LV, SE, SK	BG, IT	DK, EE, MT	DE, ES, HU, RO
	Share of individuals who have basic or above basic overall digital skills (% of population aged 16-74)	2021 DK, FI, IE, NL	AT, ES, HR, LU, SE		BE, CZ, EE, EL, FR, LV, MT, PT, SK		CY, DE, HU, IT, LT, SI	BG, PL, RO
	Youth NEET rate (% of total population aged 15-29)	2022 MT, SE	AT, DE, DK, IE, LU, PL, PT	NL, SI	BE, EE, FR, HU, LT, LV, SK	BG, IT	CZ, ES, FI, HR	CY, EL, RO
	Gender employment gap (percentage points)	2022 EE, FI, LT, LV	DK, FR, LU, PT	SE	AT, BE, BG, DE, ES, HR, HU, NL, SI, SK	MT, RO	CY, IE, PL	CZ, EL, IT
	Income quintile ratio (S80/S20)	2022 BE, CZ, SI, SK	DE, DK, FI, HU, IE, NL, PL, PT		AT, CY, FR, HR, LU, MT	EL, ES, RO	EE, IT, SE	BG, LT, LV
Fair working conditions	Employment rate (% of population aged 20-64)	2022 CZ, EE, NL, SE	BG, DE, DK, HU, IE, LT, MT		AT, CY, FI, FR, LU, LV, PL, PT, SI, SK	EL	BE	ES, HR, IT, RO
	Unemployment rate (% of active population aged 15-74)	2022 CZ, DE, MT, PL	AT, BG, DK, HU, IE, NL, SI		BE, CY, EE, FI, HR, LT, LU, LV, PT, RO, SK	EL, ES, IT	FR, SE	
	Long-term unemployment rate (% active population aged 15-74)	2022 DK	AT, CZ, DE, EE, HU, IE, LU, NL, PL	MT	BE, BG, CY, FI, FR, HR, LT, LV, PT, SE, SI	EL, ES, IT	RO	SK
	GDHI per capita growth (2008=100)	2022 HU, MT, PL	HR	EE, LT	DE, DK, FI, FR, LU, LV, NL, PT, SE, SI, SK	AT	BE, CY, CZ	EL, ES, IT
Social protection and inclusion	At risk of poverty or social exclusion rate (% of total population)	2022 CZ, SI	AT, CY, DK, LU, NL, PL, PT, SK	FI	BE, DE, HR, HU, IE, MT	EL, ES	EE, FR, IT, LT, SE	BG, LV, RO
	At risk of poverty or social exclusion rate for children (% of population aged 0-17)	2022 CZ, DK, FI, NL, SI	CY, EE, HR, HU, LU, PL		AT, BE, DE, IE, LT, LV, MT, PT, SE	EL	FR, IT, SK	BG, ES, RO
	Impact of social transfers (other than pensions) on poverty reduction (% reduction of AROP)	2022 BE, DK, IE	AT, CZ, DE, FR, PL, SE	FI	CY, LT, LU, NL	LV, PT	BG, EE, ES, HU, IT, MT, SI, SK	EL, HR, RO
	Disability employment gap (percentage points)	2022 DK, ES, IT, LU, PT	DE, FI, SI		AT, CY, CZ, EL, FR, LV, NL, SK		BG, EE, MT, PL, RO, SE	BE, HR, HU, IE, LT
	Housing cost overburden (% of total population)	2022 CY, SK	EE, HR, IE, LT, MT, PT, SI		AT, BE, CZ, ES, FI, IT, LV, NL, PL, RO, SE	EL	DE, HU	BG, DK, LU
	Children aged less than 3 years in formal childcare (% of population under 3-years-old)	2022 DK, FR, NL, SE	BE, EE, MT, PT, SI	ES, LU	EL, FI, IT, LV		AT, BG, CY, DE, HR, IE, LT, PL	CZ, HU, RO, SK
	Self-reported unmet need for medical care (% of population 16+)	2022 CY	AT, BE, BG, CZ, DE, ES, HR, LU, MT, NL, SI		DK, FR, HU, IE, IT, LT, PL, PT, SE, SK		RO	EE, EL, FI, LV

### 21 e 22 maggio 2024: a Roma il primo Laboratorio CRRE&S/Inapp

Si è svolto a Roma il 21 e il 22 maggio 2024 il primo dei quattro laboratori previsti nel progetto Adult learning Agenda 2024-2025, finalizzato allo sviluppo delle capacità nelle scuole per adulti. Il miglioramento delle competenze degli insegnanti coinvolti nella valutazione e nella convalida delle competenze è, infatti, necessario per valorizzare e garantire un uso adeguato dei risultati



# IT- IMPLEMENTATION OF THE EU AGENDA FOR ADULT LEARNING 2024-2025

2024

## NEWSLETTER N. 1

derivanti dalla realizzazione delle attività che sono state co-progettate con il Ministero dell'Istruzione in fase di predisposizione della candidatura. Il Ministero dell'Istruzione e del Merito ha istituito un Gruppo di Lavoro Tecnico per approfondire e sviluppare gli esiti del progetto OCSE "Migliorare il riconoscimento dei crediti e la personalizzazione dei percorsi formativi nei Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti in Italia". L'obiettivo di questo Gruppo di Lavoro Tecnico è quello di integrare gli strumenti per migliorare il processo di riconoscimento delle competenze pregresse di coloro che si iscrivono ai percorsi di Educazione degli Adulti. Il processo di certificazione è finalizzato a rendere trasparenti le competenze acquisite dall'adulto nell'ottica dell'apprendimento permanente, anche per favorire il collegamento tra i percorsi di Educazione Adulti di primo livello (scuola dell'obbligo - livello 2) e il secondo livello (livello 3), nonché il collegamento tra i percorsi di Educazione Adulti erogati dalle scuole pubbliche e quelli di Educazione Adulti programmati e coordinati dalle Regioni.

Per questo motivo, si è ritenuto fondamentale predisporre un percorso formativo per i membri del Gruppo di Lavoro Tecnico che consenta loro di acquisire modelli e metodologie specifiche per promuovere:

- la definizione di criteri e metodi per l'accertamento del possesso di competenze provenienti da apprendimenti pregressi per i percorsi didattici del secondo periodo didattico del primo livello;
- strumenti per la definizione di modelli di test di realtà utili per l'individuazione e la valutazione dei livelli di apprendimento pregresso;
- strumenti per la definizione di modelli di rubriche di valutazione per la valutazione del possesso o meno di competenze.

La collaborazione tra Inapp e Cpia è finalizzata, dunque, a trattare aspetti riferiti a processi e strumenti attivabili e utilizzabili per la realizzazione di analisi e validazione di competenze di adulti che intendono iscriversi a percorsi di Istruzione per gli Adulti offerti dai CPIA. Costituisce un utile punto di partenza il lavoro svolto negli anni 2022 e 2023 dal MIM e dalla rete dei Centri Regionali di Ricerca, Sperimentazione e Sviluppo (CRRS&S) in collaborazione con OCSE, rispetto al quale occorrerà sviluppare congiuntamente una relazione da utilizzare come base per programmare l'attività oggetto della presente Convenzione.

In estrema sintesi, le attività che dovranno essere svolte e presidiate dal CPIA Caltanissetta ed Enna riguardano:

- l'organizzazione di un evento nazionale in presenza, da svolgersi presso la Sede di Inapp, associato alla realizzazione di un laboratorio di informazione e formazione, curandone in particolare gli aspetti relativi



### Progetto Adult Learning Agenda 2024-2025

Laboratorio, Roma

21/22 maggio 2024

Sede: INAPP, Corso d'Italia, 33 - Sala Auditorium

#### 21 maggio 2024

11.00 - 11.30	Saluti istituzionali e presentazione laboratori
11.30 - 12.00	Le tappe di sviluppo del sistema nazionale di certificazione delle competenze
12.00 - 13.00	Le componenti metodologiche dell'Atlante lavoro
13.00 - 14.00	Pausa
14.00 - 16.00	Esercitazione di gruppo: la costruzione delle Aree di Attività e dei Risultati Attesi
16.00 - 17.30	Presentazione degli esiti del lavoro di gruppo

#### 22 maggio 2024

9.30 - 11.00	Le schede di caso e i quadri di qualificazione dell'Atlante lavoro
11.00 - 13.00	Esercitazione di gruppo: la costruzione delle schede di caso e del disegno valutativo
13.00 - 14.00	Pausa
14.00 - 16.00	Proseguo dell'esercitazione
16.00 - 17.00	Presentazione degli esiti del lavoro di gruppo

\*Finanziato dall'Unione Europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono comunque solo quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o [nome dell'autorità che concede l'aiuto]. Né nell'Unione europea né l'autorità che concede l'aiuto possono essere responsabili.\*

alla selezione dei partecipanti, agli inviti e alla copertura dei costi di viaggio e soggiorno dei partecipanti;

- l'organizzazione di laboratori territoriali di informazione e formazione, nel numero previsto dal progetto) finalizzati all'adattamento dei modelli teorici di riferimento per una translazione in processi e strumenti immediatamente utilizzabili nei contesti dei CPIA. Di preferenza tali laboratori dovranno prevedere la partecipazione in presenza, salvo concordare di volta in volta, con Inapp la possibilità del relativo svolgimento (anche parziale) da remoto;
- la messa disposizione di una piattaforma di scambio di contenuti il cui accesso è garantito a tutti i partecipanti selezionati, al MIM e ai Ricercatori di Inapp che seguono l'implementazione del progetto e di questa Convenzione in particolare;
- la realizzazione di un Rapporto finale nel quale i processi attivati dovranno essere compiutamente descritti e al quale dovranno essere allegati gli strumenti prodotti, nonché le liste dei partecipanti ai diversi laboratori.

### **23 Maggio 2024 - Online meeting "Adult Learning Working Group and National Coordinators for Adult Learning"**

Il gruppo di lavoro sull'apprendimento degli adulti della DG EMPL si è riunito il 23 maggio 2024 per un incontro online. L'argomento chiave della giornata è stata la discussione sui risultati e l'eredità dell'Anno europeo delle competenze a livello europeo e nazionale, in vista di azioni future.

La giornata si è articolata in una sequenza di tre incontri con obiettivi diversi:

- alla prima parte dell'incontro hanno partecipato congiuntamente sia i membri del gruppo di lavoro sull'apprendimento degli adulti, sia i coordinatori nazionali per l'apprendimento degli adulti (nel caso italiano, il Rappresentante è lo stesso). L'obiettivo è stato quello di condividere aggiornamenti sugli sviluppi politici pertinenti a livello nazionale e dell'UE, compresi i risultati e l'eredità dell'Anno europeo delle competenze a livello nazionale e dell'UE, e su come portarli avanti.
- alla seconda parte dell'incontro hanno partecipato solo i membri del gruppo di lavoro sull'apprendimento degli adulti. L'obiettivo di questa parte dell'incontro è stato quello di discutere e concordare il programma di lavoro del gruppo di lavoro AL WG 2024-2025.
- Infine, alla terza parte dell'incontro hanno partecipato solo i Coordinatori Nazionali per l'Apprendimento degli Adulti. L'obiettivo di questa parte dell'incontro è stato quello di discutere questioni relative ai progetti nazionali, alla cooperazione dei coordinatori nazionali nei cluster tematici esistenti (e potenziali nuovi) e alla gestione delle sovvenzioni EACEA.

Di seguito l'Agenda dell'incontro:

Time	Agenda Item	
<b>Part 1: Policy Update</b>		
<b>Objective: Update on relevant policy developments at EU and national level</b>		
Attendance: Members of the Adult Learning Working Group and National Coordinators for Adult Learning		
9.10	<b>Welcome and technical introduction</b> The virtual meeting room will be open from 9.10, which is an opportunity to log in early and test technical settings	
9.30	<b>Welcome and introduction to the meeting</b> - DG EMPL welcoming words - Setting the Scene (sli.do question) - Presentation of the Agenda	
9.35	<b>Outcomes and legacy of the European Year of Skills at EU level: Updates on EU policy in action</b> DG EMPL presentation	
10.00	<b>Outcomes and legacy of the European Year of Skills at national level: Updates on national policy in action</b> Member States representatives Please prepare a short update on your country's / organisation's main actions and achievements during the European Year of Skills, to be shared in the meeting orally	
10.45	<b>Q&amp;A and discussion</b> <i>Moving forward to concrete action: What are the main current activities related to Adult Learning in your country?</i>	
11.00	<b>Meeting Close (Part 1)</b>	
11.00-11.30	<b>Comfort Break</b>	
<b>Part 2: Meeting of the Adult Learning Working Group</b>		
<b>Objective: Discuss the Work Programme of the Adult Learning Working Group 2024-2025</b>		
Attendance: Members of the Adult Learning Working Group only		
11.30	<b>Welcome back</b> Energiser	
11.35	<b>Presentation of the Draft Work Programme 2024-2025</b> DG EMPL presentation, Klara Engels-Perenyi Q&A	
11.50	<b>Discussion of the Work Programme 2024-2025</b> The AL WG will be asked to discuss - What topics should be on the Agenda of the AL WG in 2024 and 2025? Please have a look at the topics mentioned in the Draft Work Programme - is this list valid, complete, or should anything be added? - How can those topics best be discussed - in a PLA, a webinar, a regular AL WG meeting? Online or face-to-face?	
12.55	<b>Next steps</b> DG EMPL	
13.00	<b>Meeting Close (Part 2)</b>	
<b>Lunch Break</b>		
<b>Part 3: Meeting of the National Coordinators for Adult Learning</b>		
<b>Objective: Discuss questions related to national projects and EACEA grants</b>		
Attendance: National Coordinators only		
14.00	<b>Welcome by DG EMPL and EACEA</b>	
14.15	<b>Feedback of National Coordinators on contracts closed (period 2022-23) and new contracts (period 2024-25)</b>	
14.40	<b>Facilitating the cooperation of National Coordinators</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentation of current clusters on work done and plans ahead</li> <li>• Discussion on possible new cluster topics</li> <li>• Announcing events open to the attendance of other National Coordinators</li> </ul>	
15.40	<b>EACEA presentation on grant management</b>	
16.00	<b>Meeting close (Part 3)</b> DG EMPL to close the meeting and announce next steps or further meeting dates.	